

Plan de igualdad

#InycomTeam



Representantes de empresa
INSTRUMENTACION Y COMPONENTES S.A.



Ana Hernández Serena



FRANCISCO CATALAN GARCIA



Paula Aguerri Orta



Marta Abad Franco



Marta Novellón Prat

Representantes de la RL
INSTRUMENTACION Y COMPONENTES S.A.



Mª Beatriz Lasarte García



Natalia Bernad Noguerales



Isabel Blanco Muñoz



Francisco José Sanchez-Migallon Muñoz



Rosa Gallego Bermejo



Jose Gomez Martin



Ana María Serrano Benedicto

Índice

1.	PRESENTACIÓN	3
2.	PARTES SUScriptorAS DEL PLAN DE IGUALDAD	9
3.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	11
4.	INFORME DE DIAGNÓSTICO.....	13
5.	AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	16
6.	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	25
7.	MEDIDAS DE IGUALDAD Y CALENDARIO DE ACTUACIONES	27
8.	APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	33
9.	EVALUACIÓN Y REVISIÓN	34
10.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	35
11.	DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA	35
12.	CONTROL DE VERSIONES	36

1. PRESENTACIÓN

Integrado dentro del **Plan estratégico de Responsabilidad Social Corporativa de Inycom**, el presente plan de la empresa INSTRUMENTACION Y COMPONENTES S.A. recoge las actuaciones concretas relacionadas con el ámbito de las Prácticas laborales y trabajo digno focalizándose especialmente en la promoción de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el seno de la organización.

Inycom declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Gestión de personas, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y resto de legislación aplicable.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de personas trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo, elaboración, evaluación y registro de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad según RD 901/2020 y RD 902/2020.

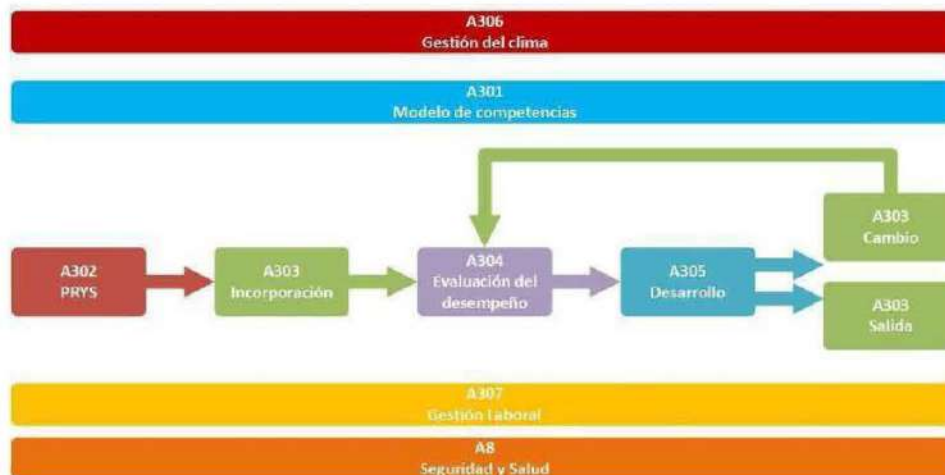


Beatriz Calvo Pérez
Directora General



Francisco Gavilán Pérez
Representante Empresa

Se centran las siguientes políticas, en los distintos procesos de gestión de personas, relacionadas específicamente con la igualdad:



A301 MODELO DE COMPETENCIAS

Diseño de un modelo por competencias que asegure una definición de puestos y roles con independencia del género.

Este modelo sirve de base para el desarrollo de las personas y la evaluación del desempeño, garantizando un sistema objetivo.

A302 RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN (PRYS)

Nuestro objetivo es atraer, retener y potenciar a personas, garantizando igualdad en todas las actuaciones.

- Todos los candidatos y candidatas recibirán el mismo trato durante el proceso de selección y se les garantizará la máxima confidencialidad respecto a su participación en el proceso.
- En la manera de lo posible se les mantendrá informados y se atenderá a sus dudas o solicitud de más información relacionada con el proceso
- Se realizará la definición del puesto de trabajo y perfil del candidato o candidata de acuerdo con los requisitos esenciales y objetivos para el desempeño del puesto de trabajo y no en base de circunstancias personales.
- Ampliar el abanico de las fuentes de reclutamiento con el fin de garantizar el libre acceso de las vacantes de las posibles candidaturas tanto de mujeres como de hombres.
- Nos aseguraremos que los interlocutores externos relacionados con estos procesos (agencias de contratación, bolsas de trabajo Universidades/Escuelas, headhunters...) estén informados sobre la política de igualdad y la cumplan de forma estricta.
- Se eliminará en la redacción y publicación de ofertas el lenguaje sexista o

cualquier criterio discriminatorio garantizando la diversidad de circunstancias de las potenciales personas candidatas.

- No se realizarán preguntas discriminatorias o que el candidato o candidata pueda percibir como intromisiones personales o que no afecten directamente al perfil del puesto.
- Se utilizarán, en la manera de lo posible, pruebas específicas para analizar las competencias que se describen en el perfil requerido reflejando el resultado en un informe.
- Los criterios de selección serán objetivos y estarán basados sólo en competencias profesionales requeridas justificando las decisiones en razones objetivas y no discriminatorias, registrando las decisiones tomadas durante el proceso.
- En caso de igualdad de valoración de dos candidaturas, se incorporará la candidatura del género menos representado.

A303 INCORPORACIÓN, CAMBIO O SALIDA

Incorporación:

- Durante la acogida se garantizará que todas las cláusulas del contrato, las obligaciones y responsabilidades son igualitarias y se comunican adecuadamente asegurándonos de su comprensión.
- Se estudiará con antelación las situaciones diversas que pueda tener el personal contratado a fin de que su adaptación sea lo más favorable posible. También se preverá la adaptación entre el sistema organizativo y funciones técnicas de trabajo y las características personales y familiares del candidato.
- Se establecerá un **plan inicial de desarrollo** que asegure una eficaz adaptación de la persona incorporada, teniendo en cuenta su nivel de competencia, sus necesidades y los medios que va a necesitar para desempeñar la función.

Promociones:

- En base a la definición del puesto y al detalle de las necesidades que se deben cubrir, ya sea una posición vacante o de nueva creación, se define el perfil de la persona requerida garantizando la no discriminación por razones de género u otra circunstancia personal y sólo de acuerdo con los requisitos esenciales y objetivos para el desempeño del puesto de trabajo.
- Se publicará la vacante en los medios internos previstos para ello.
- Se eliminará en la redacción y publicación cualquier criterio discriminatorio garantizando la diversidad de circunstancias de las potenciales personas candidatas, cuidando la imagen, el lenguaje y evitando estereotipos.
- Estudio de las candidaturas contrastando si las capacidades de las personas candidatas se adecuan a la descripción y requisitos objetivos del puesto vacante y son coherentes con el desarrollo de su carrera profesional en tiempo y nivel de competencia.
- No se realizarán preguntas discriminatorias o que el candidato o candidata pueda percibir como intromisiones personales o que no afecten directamente al perfil del puesto vacante.
- Los criterios de elección serán objetivos y estarán basados sólo en

competencias profesionales requeridas Se registrarán los motivos por los cuales se toma la decisión final, los cuales deben ser por razones objetivas y no discriminatorias.

- En caso de igualdad de valoración de dos candidaturas, se incorporará la candidatura del género menos representado.

Salida

- Se garantizará una adecuada salida de la persona, evitando el conflicto
- En la manera de lo posible se establecerán entrevistas de salida que permitan mejorar los procesos internos

A304 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Este proceso tiene como objetivo la asignación y evaluación de objetivos individuales, trasladados desde la estrategia corporativa, así como la evaluación de competencias y el desarrollo personal

- Diseñar y mantener un sistema de evaluaciones objetivos a varios niveles, sin discriminación por razones de género y/o edad
- A través de las evaluaciones se desea impulsar el crecimiento profesional dentro del puesto de trabajo, favoreciendo la evolución y la adquisición de competencias que desarrollen a la persona y garanticen el nivel de competitividad de la Compañía
- Diseños de programas específicos de formación para garantizar que los evaluadores efectúan las evaluaciones de forma correcta y objetiva

A305 DESARROLLO DE LAS PERSONAS

El desarrollo de competencias es una palanca que impacta en el crecimiento sostenible del negocio y favorece la empleabilidad de todo el personal. En este sentido, es clave promover y **garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de desarrollo de competencias.**

Se establece el objetivo de eliminar las discriminaciones indirectas en la formación continua.

Este objetivo se medirá periódicamente a través de un indicador que compare el % de horas de formación mujeres comparándolo con el % de representación, asegurando que ambos % son al menos iguales y tomando medidas correctoras en el momento en el que se desvíe.

Para asegurar su cumplimiento:

- Se elaborará, en base al proceso de detección de necesidades colectivas e individuales, un Plan de Formación accesible a todo el personal para desarrollar a sus competencias y para llevar a cabo las estrategias de la empresa.
- Se dará a conocer las diferentes posibilidades de formación interna y externa del personal, con una atención particular a las personas que no se movilizan

espontáneamente a favor de su propia formación y los colaboradores y colaboradoras con responsabilidades familiares.

- Se asegurará en el diseño, organización y contenidos de la formación, la igualdad y no discriminación.
- Se detectarán prácticas que obstaculicen la formación de las mujeres para corregirlas y garantizar la igualdad de oportunidades de modo que se garantice que la empresa maximiza su potencial en las personas.
- Se analizarán las valoraciones de los asistentes y de sus mandos sobre los contenidos, organización, duración y aplicación de las acciones formativas con el objetivo de eliminar situaciones de discriminación y medir su eficacia.

Se tendrán en cuenta las siguientes premisas que eliminen una posible discriminación:

- Intentar evitar que se realice la formación fuera de horario laboral, lo que dificulta el acceso, especialmente en el caso de las mujeres por asumir mayoritariamente las responsabilidades familiares y domésticas.
- A veces la planificación de la formación incluye acciones para puestos de cierta responsabilidad, de especialización o determinada cualificación, puestos habitualmente ocupados por hombres, lo que propicia un desigual acceso a la formación continua entre mujeres y hombres.
- Las acciones de formación ofertadas se suelen estructurar atendiendo a los siguientes criterios: una especializada y técnica, que a veces va acompañada de una duración mayor, de la que resultan beneficiarios principalmente hombres, y otra genérica, de la que resultan beneficiarias mujeres. Esta situación favorece el desarrollo profesional de los hombres frente a las mujeres.
- Habitualmente, se realiza la difusión de las acciones formativas en el seno de la organización laboral mediante canales a los que tienen acceso sólo determinados niveles, siendo beneficiados únicamente hombres.

Las actividades formativas se establecerán acorde a la política del proceso que incluye:

- Estrategias que faciliten el acceso de mujeres a la formación
- Análisis de los requerimientos esenciales para el acceso a toda la formación por parte de las mujeres
- Revisando los criterios de programación de la formación
- Identificando sesgos de género
- Corrigiendo y eliminando todos aquellos aspectos que propician una desigual participación y valoración de mujeres y hombres en los procesos de formación continua

A307 RETRIBUCIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES

Asegurar la equidad interna y externa en retribución y beneficios sociales a los empleados y empleadas de la compañía.

La discriminación retributiva se analiza a través de observar los salarios que perciben las mujeres por un lado y los hombres por otro, incluyendo pluses y cualquier otro incentivo en efectivo o especie, y valorar si las diferencias retributivas responden a

Política retributiva

- La definición de funciones y ámbito de responsabilidad será asumible por hombres y mujeres en igualdad de condiciones y la retribución se aplicará independientemente del género.
- Bandas salariales en función de niveles organizativos: Dichas bandas se definen exclusivamente en base a los estudios de retribución de otras empresas, la situación económica, la estrategia de la compañía... y nunca teniendo en cuenta el género o cualquier otra condición personal.
- Sistema de incrementos adaptado a cada colectivo organizativo:
 - Tablas Salariales de Convenio.
 - Resto de personas trabajadoras: basada en desempeño, potencial y situación en la banda salarial.
- Estructura y distribución de la remuneración: En función de niveles organizativos, los objetivos de la compañía y cada unidad organizativa, se establecen los porcentajes de salario fijo y variable de cada nivel.

Beneficios sociales:

- Inycom intentará promover y aplicar beneficios sociales, que no comprometan el negocio, que se adapten a las necesidades de las personas y de la empresa, acordados con los representantes de las personas trabajadoras.

A306 CLIMA LABORAL

COMUNICACIÓN

Comunicación interna:

- Lograr una comunicación interna que promueva una imagen igualitaria entre hombres y mujeres, sin marcar estereotipos en sus roles, así como un uso del lenguaje y las imágenes no sexistas evitando el androcentrismo.
- Detectar necesidades de comunicación: mediante el análisis de los diferentes interlocutores y colectivos.
- Campañas de comunicación: elaborar los contenidos y mensajes a transmitir, asegurando que el objeto de este procedimiento se cumple.
- Definir los medios empleados, el colectivo al que se dirige y la frecuencia.

Comunicación externa:

- Comunicación externa: comunicación externa que no contenga imágenes estereotipadas de hombres y mujeres.

PREVENCIÓN DEL ACOSO

La Dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras se comprometen a velar por la prevención de todo tipo de acoso o intimidación, ya sea laboral, personal o sexual en el seno de la compañía.

Así mismo, acuerdan resolver los casos de este tipo que pudiesen presentarse bajo los principios de confidencialidad, eficacia y justicia.

Todos los integrantes de la compañía, pero especialmente, aquellas personas que dirigen equipos, deben impedir, reaccionar y, en su caso, comunicar las conductas que infrinjan los principios arriba mencionados.

Así mismo, la Dirección se compromete a poner en marcha las acciones de concienciación, formación y comunicación necesarias para consolidar y desarrollar la cultura que actualmente existe en la compañía y mantener una actitud preventiva en este tema de gran importancia social y empresarial.

Del mismo modo, las partes investigarán todas las denuncias que se planteen y seguirán fielmente el procedimiento general de DENUNCIAS E1-P006.

CONCILIACIÓN LABORAL

Promover la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras en todos los procesos de decisión desde su contratación hasta su baja en la empresa, y en especial favoreciendo medidas de conciliación entre su vida personal y profesional.

- Promover y aplicar medidas de conciliación que se adapten a las necesidades de las personas y de la empresa, acordadas con los representantes de las personas trabajadoras.
- Asegurar la libertad de acogerse a las citadas medidas siempre que se cumplan los requisitos exigidos en cada una de ellas.

A8 SEGURIDAD Y SALUD

Incorporación de la perspectiva de género a la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la población trabajadora.

- Fijación de objetivos, metas y planes de acción que aseguren la adaptación de la prevención a las diferencias entre géneros.
- Seguimiento del cuadro de mando de Prevención desde la perspectiva de género y tomando acciones correctoras que mejoren los resultados que lo precisen.

Acorde a los resultados de los informes diagnósticos, analizados en la Comisión de Igualdad, se establecerán una serie de planes en las diferentes áreas de actuación

Durante las reuniones de la Comisión de Igualdad se podrán identificar necesidad de cambios en los planes definidos, pudiendo ser los mismos redirigidos y/o modificados acorde a la situación actual de la compañía.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad, tiene carácter paritario y está formada por representantes legales de las personas trabajadoras, CCOO como sindicato mayoritario del sector por los centros sin representación, y representantes de la Dirección de la empresa. Aquellas son las partes legitimadas que suscriben el plan de igualdad.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y acordar constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad está constituida:

En representación de la empresa por:

Francisco Catalán García

Marta Abad Franco

Marta Novellon Prat

Paula Aguerri Orta

Ana Hernandez Serena

En representación de la plantilla como delegados sindicales por:

Natalia Bernad Noguerales

María Beatriz Lasarte

Jose Gomez Martin

Rosa Gallego Bermejo

Francisco Jose Sanchez Migallon Muñoz

María Isabel Blanco Muñoz

Y por CCOO como sindicato mayoritario del sector en representación de los centros sin representación legal de las personas trabajadoras disponiendo de autorización para ejercer dicha representación:

Ana Maria Serrano Benedicto

Su misión principal es promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres mediante el análisis de los estudios y diagnósticos que se realicen en el seno de la compañía, proponiendo medidas correctoras y realizando el seguimiento de la implantación de las mismas.

Las funciones y normas de funcionamiento se concretan en el Acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad, las cuales se centran en:

- Periodicidad de las reuniones. Las reuniones se celebrarán, bimensualmente, fijándose la fecha de una reunión para otra, y extraordinariamente a propuesta de cualquiera de las partes.
- Reuniones y cargos De los acuerdos tomados en comisión se levantará acta.
- En caso de desacuerdo se hará constar en la misma, las posiciones defendidas por cada representación. Cuando se convoquen las reuniones se hará constar el orden del día.
- Entre los cometidos de la comisión estarán:
 - a) Con el objetivo de lograr una igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la comisión debatirá, analizará y elaborará un plan de igualdad de oportunidades. Para ello se realizará un diagnóstico de la situación de la empresa, se fijarán objetivos concretos, estrategias y prácticas para adoptar su consecución.
 - b) Se establecerá un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
 - c) Realizar sesiones de trabajo para determinar posibles ajustes o correcciones al plan.
 - d) Vigilará el cumplimiento de lo pactado en el plan de igualdad.

Elaborará un informe anual de conclusiones, en el que se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que se consideren oportunas.

- e) Impulsará nuevas medidas o acciones de mejora. Informará a los representantes del personal del plan de igualdad.
 - f) Actuará como órgano de mediación, interpretación, arbitraje y conciliación, el SIMA, sin perjuicio ni obstrucción de los procedimientos de solución de conflictos de trabajo establecidos. En ningún caso aparecerán los datos personales (nombre, email, etc.) de aquellas personas en conflicto.
 - g) Velará para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a acceso empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo.
 - h) Velará por que se pague por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (art 28 del estatuto de las personas trabajadoras).
 - i) Establecerá medidas para evitar acoso sexual y moral en el trabajo y se arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas trabajadoras.
 - j) Elaborará campañas y acciones de formación y la difusión de buenas prácticas.
 - k) Realizará políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.
 - l) Recibirá y estudiará los informes de denuncias.
1. **Participación.** La comisión, estará siempre dispuesta a la atención de cuantas consultas o dudas surjan sobre los diferentes artículos en su interpretación, asimismo prestarán en el caso de solicitud de cualquiera de las partes la mayor atención en cuanto se especifica.
 2. **Decisiones.** Las decisiones de esta comisión se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes, empresarial y sindical, requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.
 3. **Comisión de seguimiento.** Dicha Comisión la formarán por parte de la RLPT Rosa Gallego Bermejo y Jose Gómez Martín y por parte de empresa Marta Novellon Prat y Paula Aguerri Orta.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa.

El ámbito territorial del plan de igualdad, es nacional, implicando a todos los centros de trabajo de la compañía ubicados en:

CENTRO_TRABAJO	EMPRESA	LOCALIDAD
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	ZARAGOZA
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	MADRID
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	NAVARRA
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	LOGROÑO
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	LA CORUÑA
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	BARCELONA
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	ZAMUDIO
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	WALQA
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	MONDRAGON
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	REUS
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	MURCIA
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	ALICANTE
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	AMURRIO
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	SALAMANCA
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	CACERES
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	OVIEDO
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	LEON
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	JAEN
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	VIGO
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	MALLORCA
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	MALAGA

El presente plan entra en vigor el 04/12/2023 con una vigencia hasta 04/12/2025 según acta de aprobación con fecha 01/12/2023. Una vez finalizada su vigencia, este puede prorrogarse, previo acuerdo de la comisión negociadora, con un límite de 2 años de prorroga y 4 de vigencia del plan (hasta 04/12/2027) desde su entrada en vigor, según la normativa vigente.

4. INFORME DE DIAGNÓSTICO

Las evaluaciones llevadas a cabo tienen como objetivo establecer conclusiones en base a la recogida de información cuantitativa y cualitativa con el fin de establecer medidas.

Para las evaluaciones se utilizará metodologías propuestas por el ministerio de Igualdad.

INFORME DE DIAGNÓSTICO

La revisión e informe de diagnóstico se ha realizado para la elaboración del presente plan. Se elaborará nuevamente cuando se produzca un cambio sustancial en el seno de la compañía y, al menos, cada cuatro años o siempre que las partes lo acuerden en el seno de la Comisión de Igualdad.

Esta revisión del diagnóstico consiste en realizar análisis cuantitativos y cualitativos, con el objeto de plantear medidas las cuales se contemplan en el diagnóstico inicial, con las siguientes conclusiones:

a) Proceso de selección y contratación:

El proceso se lleva a cabo de la siguiente forma:

- Cada departamento solicita el personal que necesita dentro de cinco grandes especialidades.
- Se analiza para valorar si el puesto debe cubrirse de forma temporal o estable y se publican ofertas internamente, en la web y en portales de empleo.
- Recibidos CV se criban por RRHH teniendo en cuenta los criterios mínimos exigibles mediante entrevistas telefónicas
- La información se comparte con la persona solicitante y se hacen entrevistas con presencia del responsable del departamento y una persona técnica de RRHH.
- La decisión de selección se lleva a cabo conjuntamente entre RRHH y el responsable escogiendo al perfil mas adecuado.

Se detecta en el diagnóstico:

- Es un sector muy masculinizado debido a la tendencia formativa anterior.
- Se puede incurrir en contratar a las personas que mayor experiencia tienen, que pueden ser hombres.
- Si los clientes solicitan acceso o participación en los procesos de selección se remiten Curriculum "ciegos", sin nombre, sexo o edad.
- No se sesga por género para realizar la selección.
- Se valora incluir acciones positivas para fomentar la contratación de mujeres.

b) Clasificación profesional

El proceso se lleva a cabo de la siguiente forma:

- Se realiza aplicando los criterios contenidos en los convenios colectivos de

aplicación en la empresa.

- Se aplican como mínimo las tablas salariales para cada categoría profesional.

Se detecta en el diagnóstico:

- Se aplica según lo dispuesto en la normativa vigente.

c) Formación:

El proceso se lleva a cabo de la siguiente forma:

- El plan de formación se define teniendo en cuenta la estrategia de la empresa. Los objetivos planteados son técnicos y transversales, se reciben solicitudes a demanda.
- Se realiza formación específica para quienes se incorporan.
- Cursos: productos y servicios (tecnología), certificaciones de fabricantes, gestión de proyectos, gestión de servicios, proceso comercial, proceso de apoyo, modelo de liderazgo, innovación, medio ambiente, seguridad y salud, seguridad de la información, internacionalización, gestión de calidad, etc.
- La formación puede ser presencial u online. Generalmente en jornada laboral, pero a veces en parte fuera.
- Se pone de manifiesto que la formación transversal se publica y la concreta se gestiona a través de responsables de área

Se detecta en el diagnóstico:

- La formación tiene que ver con los planes de carrera de las personas.
- Se realizan comunicados genéricos de formación.
- Se percibe que las personas con jornada a tiempo parcial, reducción de jornada, adaptación de jornada, etc. pueden verse perjudicadas en el acceso a la formación.

d) Promoción profesional:

Afecta a la dirección de la empresa y RRHH

El proceso se lleva a cabo de la siguiente forma:

- Hay Plan de Carrera para quienes entran sin experiencia y después hay planes específicos. En puestos de perfiles de desarrollo de aplicaciones y de soporte a la infraestructura.
- Se publican las vacantes en la intranet.

Se detecta en el diagnóstico:

- Entendemos Promoción al cambio de puesto, ascenso y sueldo
- Menor posibilidad de promoción en unos departamentos que en otros.
- Se aprecia que en ámbito técnico es más fácil llegar a un puesto acorde a la titulación, algo más difícil en administración.
- Se requieren puestos de promoción más transparente y claros.

e) Condiciones de trabajo incluyendo auditoría salarial

El proceso se lleva a cabo de la siguiente forma:

- Para la realización de la auditoría retributiva se ha contado con auditores externos especializados en materia retributiva y valoración de puestos con la correspondiente perspectiva de género.
- Se ha realizado el correspondiente diagnóstico de la situación retributiva,

evaluando los puestos de trabajo de la Empresa, y analizando factores que podrían generar posibles diferencias retributivas.

Se detecta en el diagnóstico:

- A través de los resultados obtenidos se ha realizado un sistema de actuaciones concretas con un calendario a seguir para la implantación de cada medida, así como objetivos e indicadores y la designación de los responsables de implantación y seguimiento.
- En el apartado 6 del presente Plan se detalla dicha auditoría retributiva con los resultados de la misma.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

El proceso se lleva a cabo de la siguiente forma:

- Según Ley y convenios aplicables.
- Existe Horario de verano y Horario de viernes.
- Plan INYCOM CONTIGO informado a todo el personal sobre las medidas disponibles en la empresa en materia de conciliación.

Se detecta en el diagnóstico:

- Existe una bolsa de horas de médico
- La empresa ofrece mejoras
- Se facilita el cambio de puesto por motivos de conciliación.
- Se plantea la cuestión del personal en cliente, que puede no tener tantas facilidades.

g) Infrarrepresentación femenina:

Se detecta en el diagnóstico:

- Hay un 73,20% de hombres frente a un 26,80% de mujeres.
- Existe un compromiso formal y público de igualdad entre mujeres y hombres.
- Se coincide en que históricamente ha sido una empresa muy masculinizada y aunque está cambiando.
- Necesidad Formación y sensibilización del personal

h) Retribuciones:

El proceso se lleva a cabo de la siguiente forma:

- Se desglosa específicamente en el apartado 5.
- Existen varios convenios de aplicación.

Se detecta en el diagnóstico:

- Se presentan tablas de cada empresa por categoría para su estudio.
- Se percibe cierta dificultad a la hora de estudiar este ámbito por la gran cantidad de categorías/puestos.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El proceso se lleva a cabo de la siguiente forma:

- La empresa imparte formaciones y talleres para mejorar la seguridad y salud de la plantilla
- Se realizan reuniones periódicas del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.

Se detecta en el diagnóstico:

- Existe un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y un protocolo de acoso laboral, ambos publicados en el canal de comunicación de la empresa, al igual que disponen del correspondiente canal de denuncias.
- Existe un Código Ético de Inycom.

5. AUDITORIA RETRIBUTIVA

Introducción en base al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

En virtud de la legislación vigente, la auditoría retributiva aparece como uno de los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

Principio de transparencia retributiva

A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor

El principio de igual retribución por trabajo de igual valor vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

Auditoría retributiva

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Cómo se calcula la Brecha Salarial

La identificación de la brecha salarial pasa necesariamente por hacer los cálculos sobre la base de los datos existentes, de manera que se puedan ver fácilmente las desigualdades salariales en la empresa. Se trata de calcular la brecha salarial global y después interrelacionar diferentes variables como la categoría profesional, para detectar cual es la dimensión de la diferencia salarial y cuáles son los elementos que contribuyen a esa diferencia.

La fórmula utilizada para el cálculo de la brecha salarial global permitirá ver la diferencia entre los ingresos medios de las mujeres y los hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres. A continuación, se presenta la fórmula de cálculo para conocer la brecha salarial global en la empresa:

Media Retribución Hombres - Media Retribución Mujeres	
Diferencia Salarial =	Media Retribución Hombres

Derivado de la anterior fórmula, pueden aparecer diferentes porcentajes:

Brecha Salarial	Interpretación
>0%	Significa que las mujeres cobran menos que los hombres.
=0%	Significa que las mujeres cobran igual que los hombres.
<0%	Significa que las mujeres cobran más que los hombres.

En este análisis utilizaremos una serie de indicadores diferentes para conocer la brecha salarial de la empresa. Según la normativa legal, cuando los salarios de un sexo sean al menos un 25% superior a los del otro, la empresa tendrá que justificar esa diferencia.

Variables que influyen en el cálculo de la brecha salarial: diferentes convenios de aplicación.

INDICADOR 1. Cálculo Brecha Salarial según el promedio del salario base

	MEDIA ARITMÉTICA BRECHA SALARIAL
SALARIO BASE	-3,43%
COMPLEMENTOS SALARIALES	6,30%
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	68,42%
TOTAL RETRIBUIDO	2,55%

Tal como se aprecia en la tabla anterior, aparece brecha salarial en las medias totales anuales en referencia al salario base, siendo la cifra de -3.43%, a favor de la plantilla femenina. Esta brecha la hemos calculado con la diferencia de retribuciones medias (salario base) que cobran los hombres y las mujeres y la hemos comparado con la retribución media de los hombres. Por otro lado, la brecha relativa a los complementos salariales (6.30%) es positiva, a favor de los varones. Es las percepciones extrasalariales donde la diferencia es más elevada, con un 68.43%, lo cual no debe contemplarse como un indicador de discriminación, sino como una descripción de que en esta plantilla, son los varones quienes más han devengado o tenido derecho a esta percepción, por su puesto laboral. Esto es, se rememora que tanto los complementos como las extrasalariales van adheridos al puesto de trabajo, no al sexo de la persona.

La brecha salarial global es un indicador que apunta a la diferencia de salarios que existen en la empresa a nivel general, sin tener en cuenta ninguna variable más, por lo que se examinarán minuciosamente los apartados posteriores, con el fin de lograr unas cifras ajustadas a la realidad.

Los datos para reflejar la realidad deben ajustarse teniendo en cuenta otros aspectos como las diferentes funciones y responsabilidades desarrolladas, bajas, jornadas reducidas, etc.

Podemos afirmar, por tanto, que en términos comparativos, la brecha salarial se sitúa muy por debajo de los valores medios nacionales y sectoriales. Por otra parte, no se detecta ninguna discriminación directa, ya que el sexo no es un criterio para establecer el salario, es decir, mujeres y hombres no reciben la retribución en función de su condición biológica, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga. Con esto, a modo aclaratorio se debe tener en cuenta que las diferencias porcentuales pueden sobrevenir, cuando aparecen, por:

- *Puestos de más Antigüedad, lo que eleva la remuneración.*
- *Parcialidad de algunas contrataciones, lo que reduce la media salarial en el grupo donde aparezcan (en general, suele ser en la plantilla femenina).*
- *Masculinización de la plantilla.*
- *Puestos de dirección y responsabilidad masculinizados.*
- *Brechas históricas, por ejemplo, por asimilación de trabajadores/as en una absorción o cambio de empresa, entre otros escenarios.*

Cabe reseñar la importancia de la diferenciación de CONVENIOS para los resultados retributivos, lo que repercute en las diferencias retributivas, y pueden aparecer, por ejemplo, complementos en algunos convenios y no en otros.

INDICADOR 2. Brecha Salarial por Puesto De Trabajo

El segundo indicador nos permite mostrar la comparación de la retribución total (Bruto) por puesto de trabajo. A modo introductorio, se rememora la explicación de los resultados a nivel global:

Brecha Salarial	Interpretación
>0%	Significa que las mujeres cobran menos que los hombres.
=0%	Significa que las mujeres cobran igual que los hombres.

<0%	Significa que las mujeres cobran más que los hombres.
-----	--

Teniendo en cuenta los puestos de trabajo, existen diferencias en la retribución media por puestos de trabajo. Analizamos las diferencias retributivas de hombres y mujeres que ocupan un mismo puesto de trabajo para obtener la brecha salarial de cada puesto laboral. Existen algunos puestos de trabajo representados por un único género. Por lo tanto, en estos casos, no existe brecha salarial.

Es esencial que se tenga en cuenta en número de hombre o mujeres dentro de tales puestos, así como las jornadas (reducciones) o tiempo de trabajo en la empresa (menos de un año) que puede influir en estas brechas porcentuales. Con esto, se añade información relevante de los puestos de la tabla anterior relativo al puesto de TÉCNICO/A DE ADMINISTRACIÓN, donde aparece la brecha más elevada a favor de las mujeres (-43.30%), en el cual únicamente aparecen un hombre y una mujer, con diferenciación de grupo profesional

INDICADOR 3. Brecha Salarial según la Valoración de Puestos de trabajo

La Valoración de Puestos de Trabajo también debe tenerse en cuenta en el presente análisis. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género. Con esto, el resultado deriva en el siguiente:

La brecha más elevada a favor de la plantilla femenina es en el nivel 3 con un -19.37%. Existen diferencias en la retribución media por puestos de trabajo. Analizamos las diferencias retributivas de hombres y mujeres que ocupan un mismo puesto de trabajo para obtener la brecha salarial de cada puesto laboral.

INDICADOR 4. Brecha Salarial y Grupos Profesionales

Se puede definir la clasificación en grupos profesionales como el sistema que se emplea en los convenios colectivos para agrupar a todos los trabajadores de un determinado sector o actividad que realizan funciones similares o de un parecido valor. Por lo tanto, este sistema de clasificación es clave a la hora de establecer el salario de una persona trabajadora en el convenio colectivo o la posibilidad de realizar una movilidad funcional en el puesto de trabajo como más adelante detallaremos. Así, el Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 22, establece que el grupo profesional: “agrupa todas las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral de los trabajadores incluidos en dicho grupo, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades, profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador/a”.

La brecha más elevada con un 27,77% es en una categoría en el cual aparecen únicamente un hombre y una mujer, con diferente puesto.

INDICADOR 5. Brecha Salarial y Complementos salariales según la Valoración de Puestos de Trabajo

Los complementos obligatorios son aquellos complementos salariales que constan en el convenio colectivo por cada puesto de trabajo o categoría profesional. Pueden existir puestos de trabajo que no estén retribuidos con complementos obligatorios.

INDICADOR 6. Brecha Salarial y Percepciones Extrasalariales según la Valoración de Puestos de Trabajo

Las percepciones extrasalariales se refieren a cualquier tipo de ingreso o beneficio económico que una persona en plantilla recibe además de su salario base. Estas percepciones pueden variar dependiendo de la política de compensación y los acuerdos laborales en cada empresa. Algunos ejemplos de percepciones extrasalariales a nivel nacional son:

1. Bonificaciones por rendimiento: Las empresas pueden ofrecer bonificaciones o incentivos adicionales a los/as empleados/as que logren alcanzar determinados objetivos o metas establecidas.
2. Comisiones: En algunos sectores, como ventas o servicios, los/as empleados/as pueden recibir una comisión sobre las ventas realizadas o los contratos cerrados.
3. Prima de productividad: Algunas empresas otorgan una prima de productividad a sus empleados/as en función del nivel de rendimiento o eficiencia en su trabajo.

4. Horas extras: Cuando los/as empleados/as trabajan más allá de su horario regular, puede recibir una compensación adicional por las horas extras trabajadas.

5. Incentivos por antigüedad: Algunas compañías ofrecen incentivos económicos a los/as empleados/as que han estado en la empresa durante un período determinado de tiempo, como una forma de reconocer su lealtad y compromiso.

6. Prestaciones sociales: Esto puede incluir beneficios como seguro de salud, seguro de vida, planes de pensiones, planes de jubilación, programas de bienestar, entre otros.

Así, aparecen las siguientes percepciones extrasalariales:

1. KILÓMETROS
2. MANUTENCIÓN
3. KILOMETROS EXENTOS
4. DESPLAZAMIENTOS
5. RESTO

CONCLUSIONES

- El origen principal de la principal brecha salarial, la de los complementos, deriva de la aparición de éstos en algunos puestos y otros no, depende de si devengue ese tipo de concepto o no, y que algunos convenios pueden aparecer o no algunos de las remuneraciones complementarias.
- Se valora de forma positiva que existe equiparación entre el puesto de trabajo y el grupo profesional o categoría asignada al puesto en los puestos existentes con el proyecto de valoración de puestos de trabajo. No se percibe discriminación de género en cuanto a la categoría profesional asignada a cada puesto, lo que asegura igual salario base según convenio e iguales complementos salariales obligatorios tanto a mujeres cómo a hombres, según categoría y tareas desempeñadas, siendo dichas categorías, coherentes con las tareas y nivel de responsabilidad de las/os trabajadoras.
- La Evaluación que se realiza de esta auditoría salarial, se resume en el siguiente cuadro, aportando los puntos fuertes y acciones de mejora recomendados:

PUNTOS FUERTES	ACCIONES DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> Facilidad para obtener los datos salariales desde el departamento de RRHH de la entidad, aunque la complejidad de estos (disparidad de convenios de aplicación según la Comunidad Autónoma de referencia) pueden incidir en el resultado. Conocimientos del nuevo RD 902/2020 (auditoría salarial). Correspondencia entre categorías/grupos y puestos desempeñados lo que garantiza igual salario base y complementos obligatorios a las/os trabajadoras. 	<ul style="list-style-type: none"> Contratar a mujeres en puestos de trabajo masculinizados. Cambiar las brechas salariales con diferencias significativas entre mujeres y hombres en lo referente a los complementos salariales. Estudiar factores de conciliación del tiempo laboral, familiar y personal para evitar la reducción de jornada (flexibilización de horario, entre otros).

Medidas de Corrección y sistema de seguimiento (plan de actuación)

Tras lo revisado en el presente documento, se propone las siguientes medidas de corrección, así como un sistema de seguimiento.

MEDIDAS	INDICADORES
1. Realizar un estudio salarial periódico de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, en grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.	Estudio realizado/auditoría interna
2. En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Documento de medidas correctoras
3. Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales.

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras, así como comprobar:

- El diseño de un calendario a seguir para la implantación de cada medida, así como los objetivos y los indicadores.
- La designación específica de las personas responsables de la implantación y seguimiento.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos generales del plan son:

- 1) Dar cumplimiento a la normativa en materia de igualdad.
- 2) Concretar en medidas detalladas en el compromiso de la dirección y en los valores de la compañía en favor de la igualdad, la no discriminación y la integración.
- 3) Velar por la salud y el bienestar del personal.
- 4) Prevenir y, en su caso, canalizar y resolver los casos de acoso que se produzcan en el seno de la empresa y en su entorno directo (ver anexo I)
- 5) Favorecer el desarrollo de las personas dentro de la empresa y la conciliación de su vida personal y profesional.
- 6) Asegurar que la toma de decisiones se basa siempre y únicamente en criterios objetivos garantizando la transparencia de los procesos.
- 7) Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización en los temas citados.

Los objetivos específicos son los contenidos en la siguiente tabla:

EJES Y OBJETIVOS PLAN IGUALDAD 2023-2025

ID	EJE	OBJETIVO
01	CONDICIONES GENERALES	1 - Promover una gestión organizativa, integrada dentro de la gestión de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), que fomente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, e implique a toda la organización en su impulso y consolidación.
02	PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	1 - Diseño de un modelo por competencias que asegure una definición de puestos y roles con independencia del género. Este modelo sirve de base para el desarrollo de las personas y la evaluación del desempeño, garantizando un sistema objetivo.

02	PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	2 - Garantizar: <ul style="list-style-type: none"> • Un acceso al empleo no discriminatorio por razón de género. • El uso de lenguaje no sexista en ofertas de empleo.
02	PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	3 - Garantizar procesos de promoción basados en principios de mérito y capacidad. <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la política de promoción
02	PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	4 - Favorecer el desarrollo profesional y personal de toda la plantilla facilitando el acceso a la formación.
03	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORIAS RETRIBUTIVAS	1 - Establecer y mantener una clasificación profesional y una retribución objetiva, acorde al nivel de estudios, formación y resultados, evitando discriminaciones por razón de género y garantizando condiciones laborales igualitarias.
04	CONDICIONES DE TRABAJO	1 - Establecer actuaciones que aseguren unas adecuadas condiciones de trabajo para todo el personal de la empresa mejorando lo dispuesto en la legislación vigente.
05	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	1 - Establecer acciones, diseñadas para que se puedan acoger a ellas de forma igualitaria mujeres y hombres, con el propósito de avanzar hacia una organización del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal y laboral.
06	INFRA REPRESENTACION FEMENINA	1 - Mantener los ratios de representatividad acorde a la legalidad establecida. <ul style="list-style-type: none"> • Segregación vertical • Segregación horizontal
07	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	1 - Asegurar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo (reuniones, desplazamientos, lugar de trabajo, etc.) libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.
08	SALUD LABORAL	1 - Establecer actuaciones que prevengan riesgos para la salud de las personas trabajadoras de Inycom incorporando la perspectiva de género a la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.
09	VIOLENCIA DE GÉNERO	1 - Implementar actuaciones sociales tendentes a mejorar la situación de personas en situación de violencia de género.
10	LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA	1 - Establecer una comunicación interna y externa que respete y promueva la igualdad de género. Vigilar y asegurar comunicaciones orales, escritas y visuales no sexistas. <ul style="list-style-type: none"> • Potenciar documentos en todos los ámbitos de la organización en los que se utilice un lenguaje no discriminatorio. • Evitar referencias estereotipadas, tanto las explícitas como las implícitas. • Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo. • Redacción de categorías laborales y descripción de puestos de trabajo utilizando una denominación inclusiva. • Revisión de la web y de otros canales de comunicación como redes sociales para fomentar la igualdad. • Mejorar y ampliar los canales de comunicación entre los grupos de interés implicados.

7. MEDIDAS DE IGUALDAD Y CALENDARIO DE ACTUACIONES

En la siguiente tabla se definen las medidas evaluables para cada área de actuación, para conseguir los objetivos con recursos necesarios y plazos de ejecución. Se determinan actuaciones con calendario para implantación y posterior seguimiento, revisión y evaluación del plan de igualdad.

EJE 1 CONDICIONES GENERALES								
OBJETIVO	1	Promover una gestión organizativa, integrada dentro de la gestión de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), que fomente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e implique a toda la organización en su impulso y consolidación.						
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	MEDIDA	PLAN IGUALDAD	DESCRIPCION			
	1	1	1 Continuidad en la revisión de la web y del resto de textos corporativos	2023-2025	Revisión de la web y del resto de textos corporativos: comunicacion internas y externas			
	1	1	2 Visibilizar el compromiso con la igualdad en la nueva página web	2023-2025	En el apartado "confianza en nuestro equipo" de la pagina web visibilizar compromiso, anadiendo			
	1	1	3 Habilitar una pestaña en la nueva página web sobre el Plan de Igualdad	2023-2025	Añadir en la pagina web una pestaña llamada "PLAN DE IGUALDAD" de manera visible y accesible			
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	RESPONSABLES	COLABORA	CALENDARIO	INDICADOR 1	INIDCADOR 2	INDICADOR 3
	1	1	1 IMAGEN Y COMUNICACIÓN	COMITÉ IGUALDAD	2024-2025	Nº Reuniones del Cigualdad	Nº Actuaciones aprobadas y realizadas	Nº Incidencias corregidas en textos considerados discriminatorios
	1	1	2 IMAGEN Y COMUNICACIÓN	COMITÉ IGUALDAD	2024-2025	Nº Reuniones del Cigualdad	Nº Actuaciones aprobadas y realizadas	Nº Incidencias corregidas en textos considerados discriminatorios
	1	1	3 IMAGEN Y COMUNICACIÓN	COMITÉ IGUALDAD	2024-2025	Nº Reuniones del Cigualdad	Nº Actuaciones aprobadas y realizadas	Nº Incidencias corregidas en textos considerados discriminatorios

EJE 2 PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL							
OBJETIVO	1	Diseño de un modelo por competencias que asegure una definición de puestos y roles con independencia del género. Este modelo sirve de base para el desarrollo de las personas y la evaluación del desempeño, garantizando un sistema objetivo					
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	MEDIDA	PLAN IGUALDAD	DESCRIPCION		
	2	1	1 Continuar usando criterios neutros para promocinar	2023-2025	Establecer para la promocion criterios neutros y objetivos en relación al género primando la calidad del trabajo y los objetivos conseguidos frente a otros aspectos como la disponibilidad o la antigüedad con medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de mandos intermedios y dirección.		
	2	1	2 Revisar puestos y roles	2023-2025	Realizar una revision de puestos y roles fomentando la transparencia		
	2	1	3 Mejora el proceso de gestión del desempeño	2023-2025	Mejora el proceso de gestión del desempeño		
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	RESPONSABLES	COLABORA	CALENDARIO	INDICADOR 1	INDICADOR 2
	2	1	1 COMITÉ DE DIRECCIÓN	COMITÉ IGUALDAD	2024-2025	Nº evaluaciones desempeño	% personal evaluado H/M
	2	1	2 RECURSOS HUMANOS	COMITÉ IGUALDAD	2024-2025	Nº evaluaciones desempeño	% personal evaluado H/M
	2	1	3 ORGANIZACIÓN Y PROCESOS	COMITÉ IGUALDAD	2024-2025	Nº evaluaciones desempeño	% personal evaluado H/M
OBJETIVO	2	Garantizar un acceso al empleo no discriminatorio por razón de género y el uso de lenguaje no sexista en ofertas de empleo					
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	MEDIDA	PLAN IGUALDAD	DESCRIPCION		
	2	2	1 Continuar cuidando el lenguaje y los requerimientos en las ofertas de empleo y en las comunicaciones	2023-2025	Cuidar el lenguaje y los requerimientos en las ofertas de empleo y en el resto de comunicaciones, resaltando la informacion relevante para el puesto de trabajo y aspectos fundamentales como el valor de la formacion, la estabilidad o la conciliacion, frente a otros requerimientos como la dedicacion o la		
	2	2	2 Continuar realizando pruebas de selección objetivas basadas en competencias	2023-2025	Cuidar que en las pruebas técnicas no se estén sobrevalorando habilidades y rasgos identificados o atribuidos socialmente a uno u otro sexo aplicando pruebas de selección objetivas basadas en competencias		
	2	2	3 Establecer nuevas alianzas para fomentar carreras STEM	2023-2025	Nuevas alianzas para el fomento de carreras STEM y nuevos programas InycomGP		
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	RESPONSABLES	COLABORA	CALENDARIO	INDICADOR 1	INDICADOR 2
	2	2	1 RECURSOS HUMANOS	COMITÉ IGUALDAD	2024-2025	% H/M candidatos	% mujeres en procesos de selección
	2	2	2 RECURSOS HUMANOS	COMITÉ IGUALDAD	2024-2025	% H/M candidatos	% mujeres en procesos de selección
	2	2	3 COMITÉ DE DIRECCIÓN	COMITÉ IGUALDAD	2024-2025	% H/M candidatos	% mujeres en procesos de selección

OBJETIVO 3 Garantizar procesos de promoción basados en principios de mérito y capacidad							
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	MEDIDA	PLAN IGUALDAD	DESCRIPCION		
2	3	1	Mejorar la definición de los programas InycomGP	2023-2025	Mejorar la definición de los programas InycomGP, mediante el establecimiento de planes de desarrollo y sistema de evaluaciones objetivas		
2	3	2	Continuar realizando promociones en base a criterios objetivos y aumentar el % de mujeres en plantilla	2023-2025	Con periodicidad anual alcanzar la promoción de hombres y mujeres en las distintas categorías profesionales para tratar de corregir los sesgos que existan, identificando las candidatas y candidatos susceptibles de ascender a las categorías en las que haya subrepresentación		
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	RESPONSABLES	COLABORA	CALENDARIO	INDICADOR 1	INDICADOR 2
2	3	1	RECURSOS HUMANOS	COMITÉ IGUALDAD	2024-2025	% H/M promocionados.	% Planes de carrera H/M
2	3	2	GESTIÓN LABORAL	COMITÉ IGUALDAD	2024-2025	% H/M promocionados.	% Planes de carrera H/M
OBJETIVO 4 Favorecer el desarrollo profesional y personal de toda la plantilla facilitando el acceso a la formación							
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	MEDIDA	PLAN IGUALDAD	DESCRIPCION		
2	4	1	Formación y sensibilización de directivos y mandos intermedios	2023-2025	Realizar campañas y cursos de formación y sensibilización de mandos intermedios para conocer la importancia de la igualdad de género en el desarrollo		
2	4	2	Incorporar en la "Formación inicial" un módulo específico sobre igualdad de oportunidades y corresponsabilidad con obligatoriedad de realización para toda la plantilla	2023-2025	Incorporar en la "Formación inicial" un módulo específico sobre igualdad de oportunidades y corresponsabilidad en las obligaciones familiares. Fomentar la formación interna y en horario laboral con especial atención al personal con reducción de jornada. Publicación de los cursos disponibles en materia de igualdad y facilitar las solicitudes de formación a todo el personal a través de la nueva plataforma Moodle. Acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas.		
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	RESPONSABLES	COLABORA	CALENDARIO	INDICADOR 1	INDICADOR 2
2	4	1	RECURSOS HUMANOS	COMITÉ IGUALDAD	2024-2025	% H/M Horas recibidas de Formación	% H/M Horas formación en jornada laboral
2	4	2	RECURSOS HUMANOS	COMITÉ IGUALDAD	2024-2025	% H/M Horas recibidas de Formación	% H/M Horas formación en jornada laboral

EJE 3 CLASIFICACION PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORIAS RETRIBUTIVAS						
OBJETIVO 3 Establecer y mantener una clasificación profesional y una retribución objetiva, acorde al nivel de estudios, formación y resultados, evitando discriminaciones por razón de género y garantizando condiciones laborales igualitarias						
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	MEDIDA	PLAN IGUALDAD	DESCRIPCION	
3	1	1	Clarificar el sistema de retribuciones en todos los puestos	2023-2025	Clarificar el sistema de retribuciones en todos los puestos, o al menos en aquellos en que nos encontramos con brecha salarial en el primer estudio realizado sin que existe explicación de dicha situación	
3	1	2	Análisis del sistema retributivo	2023-2025	Realizar un análisis del sistema retributivo teniendo en cuenta los salarios desagregados por sexo, categoría, puesto y empresa.	
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	RESPONSABLES	COLABORA	CALENDARIO	INDICADOR 1
3	1	1	GESTIÓN LABORAL	COMITÉ IGUALDAD	2024-2025	brecha salarial
3	1	2	GESTIÓN LABORAL	COMITÉ IGUALDAD	2024-2025	brecha salarial

EJE		4 CONDICIONES DE TRABAJO							
OBJETIVO		1 Establecer actuaciones que aseguren unas adecuadas condiciones de trabajo para todo el personal de la empresa mejorando lo dispuesto en la legislación vigente							
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	MEDIDA	PLAN IGUALDAD	DESCRIPCION				
	4	1	1 Revisión e implementación de polític	2023-2025	Revisión de las políticas de conciliación teniendo en cuenta las nuevas modalidades de trabajo (teletrabajo), incluida la desconexión digital, flexibilidad horaria y mejora de permisos retribuidos.				
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	RESPONSABLES	COLABORA	CALENDARIO	INDICADOR 1	INDICADOR 2		
	4	1	1 COMITÉ DE DIRECCIÓN	COMITÉ IGUALDAD	2024-2025	Nº de medidas incorporadas	Nº de reuniones de la C. de Igualdad		

EJE		5 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL							
OBJETIVO		1 diseñadas para que se puedan acoger a ellas de forma igualitaria mujeres y hombres, con el propósito de avanzar hacia una organización del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida							
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	MEDIDA	PLAN IGUALDAD	DESCRIPCION				
	5	1	1 Recopilar las estadísticas y medidas de conciliación	2023-2025	Recopilar las estadísticas y medidas de conciliación existentes y de nueva incorporación que se recogerán en un documentos				
	5	1	2 Difundir medidas de conciliación entre la plantilla	2023-2025	Difundir entre la plantilla a través de la intranet y los boletines las medidas de conciliación existentes				
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	RESPONSABLES	COLABORA	CALENDARIO	INDICADOR 1	INDICADOR 2		
	5	1	1 RECURSOS HUMANOS	COMITÉ IGUALDAD	2024-2025	Nº actuaciones realizadas	% H/M con acceso a ellas		
	5	1	2 RECURSOS HUMANOS	COMITÉ IGUALDAD	2024-2025	Nº actuaciones realizadas	% H/M con acceso a ellas		

EJE		6 INFRAREPRESENTACION FEMENINA							
OBJETIVO		1 Mantener los ratios de representatividad acorde a la legalidad establecida							
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	MEDIDA	PLAN IGUALDAD	DESCRIPCION				
	6	1	1 Continuar con el proceso de Benchmarking en cuanto a igualdad de género	2023-2025	Establecer un proceso de Benchmarking en cuanto a igualdad de género para poder comparar los resultados obtenidos y su valoración relativa para establecer las metas concretas del objetivo "mejorar los estándares del sector"				
	6	1	2 Selección de género subrepresentado	2023-2025	Está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tendrá en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir				
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	RESPONSABLES	COLABORA	CALENDARIO	INDICADOR 1	INDICADOR 2	INDICADOR 3	
	6	1	1 RECURSOS HUMANOS	COMITÉ IGUALDAD	2024-2025	% mujeres en puestos directivos	% mujeres en mandos intermedios	% mujeres en puestos de trabajo de carácter técnico.	
	6	1	2 RECURSOS HUMANOS	COMITÉ IGUALDAD	2024-2025	% mujeres en puestos directivos	% mujeres en mandos intermedios	% mujeres en puestos de trabajo de carácter técnico.	

EJE 7 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO						
	OBJETIVO	1 Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo (reuniones, desplazamientos, lugar de trabajo, etc.) libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado				
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	MEDIDA	PLAN IGUALDAD	DESCRIPCIÓN	
	7	1	1 Elaborar protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo	2023-2025	Elaborar protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo	
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	RESPONSABLES	COLABORA	CALENDARIO	INDICADOR 1
	7	1	1 COMITÉ DE DIRECCIÓN	COMITÉ IGUALDAD	2024-2025	Nº Denuncias acoso

EJE 8 SALUD LABORAL							
	OBJETIVO	1 Establecer actuaciones que prevengan riesgos para la salud de las personas trabajadoras de Inycom incorporando la perspectiva de género a la política y herramientas de prevención de riesgos laborales					
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	MEDIDA	PLAN IGUALDAD	DESCRIPCIÓN		
	8	1	1 Seguimiento de embarazos, accidentes, situaciones de acoso y casos de violencia de género	2023-2025	Seguimiento de las trabajadoras embarazadas y su posible riesgo laboral, en especial el accidente "in itinere", con gestiones necesarias y reconocimiento de riesgo, así como violencia de género y situaciones de acoso dotando de apoyo profesional, psicológico o médico.		
	8	1	2 Despliegue de encuesta psicosocial	2023-2025	Abordar el sedentarismo y el riesgo psicosocial a través de encuesta de clima laboral		
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	RESPONSABLES	COLABORA	CALENDARIO	INDICADOR 1	INDICADOR 2
	8	1	1 ORGANIZACIÓN Y PROCESOS	COMITÉ IGUALDAD	2024-2025	Indicadores de Seguridad y Salud	Despliegue evaluación psicosocial
	8	1	2 ORGANIZACIÓN Y PROCESOS	COMITÉ IGUALDAD	2024-2025	Indicadores de Seguridad y Salud	Despliegue evaluación psicosocial

EJE 9 VIOLENCIA DE GÉNERO							
	OBJETIVO	1 Implementar actuaciones sociales tendentes a mejorar la situación de personas en situación de violencia de género.					
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	MEDIDA	PLAN IGUALDAD	DESCRIPCIÓN		
	9	1	1 Continuar con el voluntariado INYCOM	2023-2025	Seguir con actuaciones de Voluntariado Inycom. Centradas en temas de discriminación de género o vocaciones STEM		
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	RESPONSABLES	COLABORA	CALENDARIO	INDICADOR 1	INDICADOR 2
	9	1	1 COMITÉ DE DIRECCIÓN	COMITÉ IGUALDAD	2024-2025	Nº Actuaciones	Nº Alianzas

EJE 10 LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA							
OBJETIVO 1 una comunicación interna y externa que respete y promueva la igualdad de género. Vigilar y asegurar comunicaciones orales, escritas y visuales n							
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	MEDIDA	PLAN IGUALDAD	DESCRIPCION		
10	1	1	Programa de sensibilización Igualdad	2023-2025	Elaborar y establecer un programa de sensibilización Igualdad incluyendo la violencia de género: - Actuaciones internas informativas - Actuaciones externas con otros GI		
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	RESPONSABLES	COLABORA	CALENDARIO	INDICADOR 1	INDICADOR 2
10	1	1	IMAGEN Y COMUNICACIÓN	COMITÉ IGUALDAD	2024-2025	Nº actuaciones realizadas	Satisfacción con la comunicación

8. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Acorde a los resultados de los informes diagnósticos, analizados en la Comisión de Igualdad, se establecerán una serie de planes en las diferentes áreas de actuación

Durante las reuniones de la Comisión de Igualdad se podrán identificar necesidad de cambios en los planes definidos, pudiendo ser los mismos redirigidos y/o modificados acorde a la situación actual de la compañía.

CONTENIDO DE LOS PLANES

Todo Plan contendrá:

- Objetivo
 - ¿Cómo vamos a incidir sobre las desigualdades o desequilibrios detectados?
- Descripción
 - ¿En qué consisten las mejoras para promover la igualdad en éste área de gestión?
- Áreas de actuación
- Procedimientos
 - ¿Qué procedimientos formales o informales se verán afectados por la implementación de esta medida?
 - ¿Qué mecanismos debemos poner en marcha para facilitar el desarrollo de la medida: informativos, de impulso, de seguimiento...?
 - Acciones de mejora de la compañía relacionadas
- Metas
- Indicadores relacionados
- Detalles de actuaciones concretas a realizar
- Responsables y participantes
- Calendario
- Presupuesto asignado

Tras la aprobación del plan de igualdad se desarrollarán las acciones previstas, a la vez que se llevará un control de actuaciones y resultados, que responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

SEGUIMIENTO

En la Fase de ejecución se pondrán en marcha todas las medidas definidas en el Plan, para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma. Será la persona o personas responsables de cada una de las medidas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas, incorporadas en el plan. Para facilitar esta tarea:

- Se contará con el compromiso continuado del equipo directivo, de forma que apoye, activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión empresarial.
- Se hará partícipe a la representación legal de las personas trabajadoras (RLT), proporcionando información sobre la ejecución y resultado de las medidas adoptadas e incorporándola al seguimiento. Se dispondrá de personas con formación y/o experiencia en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Se facilitarán los recursos, materiales y humanos, necesarios para la puesta en marcha de las acciones.
- Se cumplirá con el cronograma establecido, siempre que sea posible, actuando con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- Se tendrán en cuenta los objetivos e indicadores de cada medida para recopilar la información necesaria para su seguimiento.

9. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El sistema de evaluación se realizará acorde a las siguientes actuaciones:

- Cada semestre se realizará, en la reunión de la Comisión de Igualdad, un seguimiento de los planes enumerados.
Se comprobará:
 - Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
 - Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
 - Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
 - Efectos no previstos del Plan en la empresa
 - Otros

Anualmente se realizará un INFORME con la evaluación de la adecuación de los procesos y del impacto generado:

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en las relaciones externas de la empresa.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- Disminución segregación vertical.
- Disminución segregación horizontal.
- Cambios en la cultura de la empresa.
- Cambios en la imagen de la empresa.

- o Mejora de las condiciones de trabajo.
- o Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
- o Otros

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos o se detectan discrepancias.

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
- c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- d) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

11. DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA

- Información Código ético, políticas y normativa en Gente Inycom
<https://intranet.inycom.es/GenteInycomRv2/Paginas/GenteInycom.aspx>
- Procesos y procedimientos de Gestión de Personas
<https://intranet.inycom.es/procesos/Paginas/A3MP.aspx>
- Seguridad y Salud Laboral
<https://intranet.inycom.es/GenteInycomRv2/Paginas/SaludySeguridadLaboral.aspx>
- Informes de situación desde la perspectiva de género Memorias GRI
- <https://www.inycom.es/responsabilidad-social-corporativa>

- Planes de actuación

12. CONTROL DE VERSIONES

EDICION	FECHA	DESCRIPCION DEL CAMBIO
0	04/12/2023	Elaboración Plan de Igualdad